

INSTITUT SUPERIEUR DE COMMERCE

Centre des Recherches Interdisciplinaires
de Gestion et Développement

« **CRIGED** »



Revue Congolaise de Gestion et le Développement
Volume n°22, Septembre 2021

INADEQUATION ENTRE FORMATION ET EMPLOI DU PERSONNEL DE LA SOCIETE BRABANTA MAPANGU

Jean KAPALA NGWAMASHI

Assistant ISP/TSHIKAPA



Résumé :

Cette étude est un essai d'analyse de la situation professionnelle générée par l'occupation du travailleur par rapport à ses capacités intellectuelles issues de la formation reçue. Il se dégagerait à travers cette analyse, une adéquation réelle entre la formation et l'emploi occupé surtout chez les agents affectés dans certains services et encore moins dans d'autres, au sein de la société BRABANTA de MAPANGU, en pleine redynamisation de ses activités après une large période d'inactivité et ressortir les conséquences de cette inadéquation sur la productivité.

Mots clés : Inadéquation, formation, emploi, personnel

INTRODUCTION

Depuis de nombreuses années, l'un des objectifs est de développer les formations professionnelles afin de permettre au plus grand nombre de poursuivre les études et de répondre aux attentes du système productif.

Cet objectif national est aujourd'hui l'agrément transposé au niveau européen. La spécialisation de formation n'exclut pas de travailler en suite dans une autre sens que cette inadéquation soit nécessairement pénalisante.

Dans le fait, quelle que soit la mesure de l'inadéquation entre la formation et l'emploi du personnel au sein de la société utilisée et le type de formation, celle-ci concerne rarement plus des jeunes d'une génération même cinq années après leur sortie du système éducatif.

Certaines formations professionnelles demeuraient donc en grande partie transférables.

En d'autres termes, ces formations ne sont pas aussi « spécifique » à un domaine de spécialité d'emploi que ne le donne à prendre l'hypothèse adéquationniste. Dans ce contexte, il semble important de préciser le rôle des différentes spécialités de formation au cours de l'intersection professionnelle.

Les questions que nous nous sommes posés à la présence étude sont les suivantes :

- ✓ Quels sont les emplois au sein de la PBM où il y a adéquation entre formation et emploi?
- ✓ Les emplois exigeants la spécialité sont-ils mieux résumés à la PBM que ceux n'exigeants pas la spécialité ?

Nous pensons qu'il y aurait inadéquation entre formation et emploi occupé par des agents affectés aux services techniques et d'agronomie, par contre, ceux affectés aux services administratif et médical seront bien employés.

En effet, la méthodologie pour étayer cette argumentation s'articule autour des points suivants :

1. Généralité ;
2. Méthodologie du travail ;
3. Enquêtes et analyse des résultats ;
4. Conclusion.

I. GENERALITES

Il est question dans cette partie de définir ou de donner le sens des concepts clés de notre étude et d'expliquer l'aspect théorique sur l'inadéquation entre formation et l'emploi.

1.1. Inadéquation

Selon Larousse illustré (2009 : 527), ce terme désigne le caractère de ce qui n'est pas adéquat c'est-à-dire ce qui n'est pas approprié.

On parle de l'inadéquation dans une entreprise lorsque les profils ne coïncident pas entre la formation de l'homme et celle du poste occupé.

1.2. Formation

Richard M (2002 : 873) définit la formation comme « une éducation intellectuelle et morale d'un être humain, moyen par lequel on le dirige, on acquiert les résultats obtenus ».

La formation apparait donc comme processus d'acquisition, d'aptitude qui ne s'épanouirait pas.

La formation met l'accent sur la technique (connaissance pratique du métier), tandis que, l'éducation est fortement liée au comportement. (IBEKI, 2006 : 41)

1.3. Emploi

Selon le code du travail dans son article 201 (2002 : 41) suivant la loi n°015 du 16 Octobre en RDC, ce terme signifie toute activité non illicite pouvant procurer à un individu les revenus nécessaires pour satisfaire ses besoins personnels.

Ce terme désigne un travail, une fonction ou une place qu'occupe l'individu au sein d'une entreprise.

1.4. Personnel

Tout individu œuvrant au sein de la société

1.5. Société

Selon IVES BERNARD (1976 : 175), une entreprise "est une entité économique autonome, organisée pour la mise en œuvre d'un ensemble des facteurs de production en vue de produire des biens et services pour le marché.

La théorie de l'emploi du personnel était de formaliser par le lien entre formation et l'emploi.

BECKER (1975 : 3) suppose que la formation initiale dont l'action est libre, augmente les compétences individuelles directement mobilisables dans l'emploi d'une part et d'autre part que le marché du travail et l'enseignement sont en situations de concurrence. Dans cette situation sans chômage, la formation initiale est alors un investissement en capital humain et les individus choisissent la durée de la formation en fonction du rendement attendu de la formation en termes de salaire.

Pour expliquer le rôle qui différencie la spécialité et la formation sur le salaire, il faut supposer que la spécialité est aussi un investissement de type qualitatif. Les spécialités ayant de coût plus élevés ont donc le rendement plus important sur le marché du travail, conséquence de la libre concurrence sur le marché du travail et de la formation.

Lorsque les différences des salaires ne reflètent pas alors ces différences de production attachée aux individus, on sous entend de l'inadéquation au sein d'une entreprise.

Les spécialités de formation peuvent aussi jouer un rôle dans le cadre théorique.

En effet elles ne font aucun lien entre les capacités individuelles et le contenu réel des emplois. Elles ne les permettent donc pas d'expliquer le l'adéquation.

La spécialité de formation comme le niveau joue alors un rôle dans le classement des individus. Pour aller plus loin, on peut supposer que les compétences générales acquises et signalées par le système éducatif permettent d'acquérir à moindre coût des compétences spécifiques nécessaires pour occuper un emploi.

Sous cette hypothèse, les individus ayant un niveau des compétences générales élevé valorisent mieux leurs compétences. Ce qui peut donc amener à un rendement différencié de l'adéquation selon la spécialité de la formation.

II. METHODOLOGIE

Dans ce cadre, notre démarche consiste à considérer la société BRABANTA MAPANGU comme notre univers dont la population active totale est de 3.380 agents dont le tableau ci-dessous l'indique.

TABLEAU n°1 : l'Effectif des travailleurs

	T. manœuvre			T. semi qual			T. qual.			Maitrise			Cadre		Total
	MO	ML	MS	SQ1	SG2	SG3	G1	G2	HQ	M1	M2	M3	Nat	Expert	
Agro	0	27	948	223	12	73	27	25	13	8	0	2	2	4	285
Technique	0	5	33	44	49	15	34	24	25	5	1	5	2	1	36
Médical	0	94	5	2	0	2	7	1	11	0	0	2	1	0	210
Sécurité	0	7	4	97	4	2	3	3	2	0	0	1	0	0	64
S. Général	0	0	15	15	3	8	1	4	5	0	0	3	3	0	10
Comptabilité	0	0	0	1	0	0	2	1	2	0	1	1	1	1	3380
Total	0	1511	1025	442	68	100	74	58	58	13	2	14	9	6	

Source : Rapport mensuel de la PBM, mis d'Avril 2015

Un échantillon stratifié selon les catégories socio professionnelles et groupes de travail (services) tiré à 120 sujets à enquérir d'après la formule : pourcentage égale fréquence multipliée par constance sur nombre effectif total ($\% = \frac{FX100}{N}$) ; ce qui donne cette répartition continue dans le tableau ci-dessous.

Tableau n°02 : Répartition des sujets de l'échantillon selon les catégories

SERVICE	NBRE DE SUJET INTEGRE	%
Agronomie	60	50
Technique	25	20,8
Médical	5	4,1
Sécurité	20	16,6
S. Généraux	7	5,8
Comptabilité	3	2,5
TOTAL	120	100

Source : Données récoltés par nous même

Il se dégage de ce tableau que 50% des sujets soit 60/120 sont des agents de l'Agronomie, 20,80% des sujets soit 25/120 sont de personnels techniques, 16,6% soit 20/120 sont des agents de sécurité, 5,5% soit 7/120 sont des sujets des services généraux, 4,1% soit 5/120 sont du service médical et 2,5% soit 3/120 des agents de la comptabilité.

III.ENQUETES ET ANALYSE DES RESULTATS

Après avoir déterminé notre échantillon, nous effectués une descente sur terrain afin de récolter les données représentées dans les différents tableaux ci-après repris : démontrant et analysant ces effectifs des travailleurs par services et par catégories.

Comme mode d'approche, nous avons procédé par le face à face de notre protocole d'enquête afin d'atteindre nos enquêtés et de récolter directement nos données de recherche.

Tableaux n°03 : Les pistes au de l'Agronomie

POSTES OU EMPLOIS	F	%
Manœuvre ordinaire	10	16,6
Manœuvre lourd	6	10,0
Manœuvre spécialisé	24	40
Semi qualifié 1,2,3	8	13,3
Qualifié 1,2	4	6,6
Hautement qualifié	3	5
Maîtrise	3	5
Cadre	2	3,3
Total	60	100

Source : Données récoltées par nous même

Tableaux n°04 : Les pistes au service technique

POSTES OU EMPLOIS	F	%
Manœuvre ordinaire	1	4
Manœuvre lourd	2	8
Manœuvre spécialisé	6	24
Semi qualifié 1,2,3	2	8
Qualifié 1,2	7	28
Hautement qualifié	4	16
Maîtrise	2	8
Cadre	1	4
Total	25	100

Source : Données récoltées par nous même

Au regard de ce tableau, nous disons que 7 emplois soit 28% sont des qualifiés 1 et 2, 6 postes 24% sont des manœuvres spécialisés, 4 poste soit 16% sont des hautement qualifiés, 2 postes 8% sont des manœuvres lourdes, 1 poste 4% est un cadre, 1 poste 4% est un maître, 2 postes 8% sont des manœuvres ordinaires.

manœuvres spécialisés, 4 postes 16% sont hautement qualifiés, 2 emplois soit 8% sont des maîtrises, qualifiés 1,2 et 3 et des manœuvres lourds et 1 poste soit 4% est respectivement cadre et manœuvre ordinaire.

Tableau n°5 : Les emplois de service médical

POSTES OU EMPLOIS	F	%
Manœuvre ordinaire	0	0
Manœuvre lourd	0	0
Manœuvre spécialisé	1	20
Semi qualifié 1,2,3	1	20
Qualifié 1,2	0	0
Hautement qualifié	1	20
Maîtrise	1	20
Cadre	5	20
Total	5	100

Source : Années récoltées par nous-même.

Il ressort de ce tableau ci-dessus, qu'un emploi soit 20% respectivement est cadre, maîtrise, hautement qualifié, semi qualifié 1,2 et 3 et manœuvre spécialisé.

Tableau n°6 : Les emplois à la sécurité

POSTES OU EMPLOIS	F	%
Manœuvre ordinaire	0	0
Manœuvre lourd	3	15
Manœuvre spécialisé	2	10
Semi qualifié 1,2,3	10	50
Qualifié 1,2	2	10
Hautement qualifié	1	5
Maîtrise	1	5
Cadre	1	5
Total	20	100

Source : Années récoltées par nous-même.

Au vu de ce tableau, les 10 postes, soit 50% sont des semi qualifiés 1,2 et 3, les 3 emplois 15% sont des manœuvres lourds, 2 postes soit 10% respectivement des qualifiés 1 et 2 et des manœuvres spécialisés et un poste soit 5% est cadre, maîtrise et hautement qualifié.

Tableau n°7 : Les postes au services général

POSTES OU EMPLOIS	F	%
Manœuvre ordinaire	1	14,2
Manœuvre lourd	1	14,2

Manœuvre spécialisé	1	14,2
Semi qualifié 1,2,3	1	14,2
Qualifié 1,2	1	14,2
Hautement qualifié	1	14,2
Maîtrise	1	14,2
Cadre	1	14,2
Total	7	100

Source : *Années récoltées par nous même*

La lecture claire de ce tableau ci-dessus, nous indique qu'un poste soit 14,2% est cadre, maîtrise hautement qualifié, qualifié 1et 2 semi qualifié 1,2et 3 manœuvre spécialisé et manœuvre lourds.

Tableau n°8 : Les postes au sein de la comptabilité

POSTES OU EMPLOIS	F	%
Manœuvre ordinaire	0	0
Manœuvre lourd	0	0
Manœuvre spécialisé	0	0
Semi qualifié 1,2,3	1	33,5
Qualifié 1,2	1	33,3
Hautement qualifié	0	0
Maîtrise	0	0
Cadre	1	33,3
Total	3	100

Source : *Données récoltées par nous même.*

Il ressort de ce tableau qu'un poste soit 33,3% est cadre qualifié 1 et 2 et semi qualifié 1,2 et 3.

Conclusion

Au terme de notre étude intitulée « inadéquation entre formation et emploi du personnel de la société BRABANTA de MAPANGU.

Il est question de déceler ce qui 'est à la base de l'inéquation entre la formation et l'emploi exercé à la PBM et d'expliquer le rendement de l'inadéquation entre la spécialité de formation et spécialité d'emploi au sein de la société.

La réalité est qui la majorité des jeunes occupent un emploi d'une spécialité autre que leur spécialité de formation.

Les résultats de notre recherche ont confirmé qu'il y a une réelle inadéquation entre la formation reçue et l'emploi occupé à la PBM/MAPANGU.

Un tel constat pourrait refléter un décalage qualitatif entre l'offre et la demande des compétences pour une spécialité donnée.

Ainsi, nous suggérons le pilotage des politiques éducatives de développement, des formations professionnelles qui sont nécessaires pour accéder à un emploi de spécialité similaire.

BIBLIOGRAPHIE

1. RICHARD (2002), la mesure de l'antécédent psychologique et affectif dans la performance de l'organisation, journal de l'occupation psychologique, volume 6
2. IBEKI, (2006), Dans la gestion des ressources humaines, 3^{ième} Edition Dunod
3. IVES BERNARD, (1976), l'implication au travail, Ed. Vuibert.
4. BECKER, (1975), ressources humaines et gestion des hommes, Ed. Vuibert